

## ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ADISURYA KEDIRI

Rosa Navita Damayanti<sup>1</sup>, Basthoumi Muslih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>) Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[rosa.navita07@gmail.com](mailto:rosa.navita07@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 11/06/2022

Tanggal Revisi : 09/07/2022

Tanggal Diterima : 16/07/2022

### Abstract

*This study aims to determine whether the variables of leadership, compensation and work motivation affect the employee performance variables at the Adisurya Kediri Hotel. The methods used are quantitative, with causal associative research techniques. The sources used in this study are primary data and secondary data. Using a saturated sample, with a population of all employees numbering 30. The t-test results explained that the leadership variable was partially positive, but not significantly influenced on employee performance, with a significance value of 0.07, and the compensation variable partially had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.01, and work motivation partially had a positive but insignificant effect on employee performance, with a significant value of 0.06. F-test, the result is 0.00, which shows that the variables of leadership, compensation and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. The results of the R<sup>2</sup> test obtained a figure of 0.721 or 72.1%, this shows that the variables of leadership, compensation, and work motivation are 75% simultaneously in explaining employee performance. This means that there are other variables that can explain employee performance but were not used in this study.*

**Keywords: Leadership, Compensation, Work Motivation, Employee Performance**

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Adisurya Kediri. Metode yang digunakan kuantitatif, dengan teknik penelitian asosiatif kausal. Sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menggunakan sampel jenuh, dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 30. Hasil uji-t menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,07, dan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,01, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,06. Uji-f, hasilnya adalah 0,00, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji R<sup>2</sup> diperoleh angka 0.721 atau 72.1%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja 75% secara bersamaan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Artinya ada variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan tetapi tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

### PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting jika dibandingkan dengan faktor lainnya karena manusia sebagai pendukung utama berjalannya proses berjalannya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah disusun. Sumber daya manusia merupakan ilmu dan cara pengaturan hubungan tenaga kerja yang dapat digunakan secara efektif, efisien dan optimal untuk mencapai tujuan bersama merupakan keberhasilan yang maksimal. Memiliki sumber daya manusia yang baik merupakan aset penting bagi organisasi, dan semakin tinggi kualitas manusia, semakin baik kinerja, efektivitas dan efisiensi yang akan membantu untuk mendukung pencapaian tujuan dan kesejahteraan perusahaan.

Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perusahaan juga bertujuan untuk mengetahui pada tingkat apa karyawan dapat

melakukan yang terbaik dan sejauh mana perusahaan mengendalikan karyawannya. Kinerja karyawan, hasil kerja atau aktivitas sekelompok orang atau organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuannya dalam jangka waktu tertentu.

Industri perhotelan di Kediri yang semakin maju dan pesat sekarang ini memberikan dampak persaingan yang semakin tinggi apalagi di Kediri cukup banyak hotel yang mempunyai kualitas untuk bersaing. Keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan, tetapi karyawan juga mempunyai harapan perusahaan memberikan pelayanan yang baik pula untuk karyawannya sehingga karyawan mampu memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu pendorong karyawan mampu merasa diberikan penghargaan dan pelayanan terbaik adalah dengan adanya kepemimpinan yang bagus, pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang baik.

Kepemimpinan yang dimiliki seseorang mampu mengarahkan sumber daya manusia terorganisir dengan baik. Kepemimpinan merupakan seni untuk dapat mengarahkan orang lain untuk menyerahkan ketersediaannya untuk bekerja sama yang didasarkan pada kemauan untuk membimbing orang lain dalam mencapai suatu tujuan organisasi [1]. Pimpinan perusahaan harus dapat menjaga dan memberikan motivasi kerja yang baik kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan baik dan mencapai efisiensi dan efektifitas kerja yang tinggi guna mencapai kinerja yang terbaik.

Pemberian kompensasi yang baik tidak terlepas dari sistem tata kelola yang diterapkan dengan baik oleh pimpinan organisasi. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi, untuk mengakui ketekunan karyawannya dan mendorong mereka untuk bekerja pada tingkat kualitas yang lebih tinggi di dalam perusahaan. Kompensasi adalah biaya yang dikeluarkan perusahaan dengan harapan dapat menghasilkan karyawan yang berkinerja lebih baik [2]. Keadilan kompensasi juga merupakan hal yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan.

Selain kepemimpinan dan kompensasi yang harus diperhatikan perusahaan, motivasi kerja karyawan juga menjadi faktor kinerja yang baik. Ketiganya saling terkait, dan karyawan memiliki motivasi kerja tinggi ketika karyawan merasa dihargai, mendapat jaminan dari perusahaan, dan salah satunya adalah kompensasi. Jurnal penelitian Mulyapradana menjelaskan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan [3]. Dan motivasi kerja menurut Adrianto dan Subakti dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di sisi lain, menurut penelitian Nuraeni dan Irawati, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [4].

Berdasarkan hasil penelitian yang lebih dahulu dilakukan sebelumnya, yang digunakan sebagai acuan terdapat beberapa perbedaan yang belum konsisten. Peneliti menggunakan beberapa variabel untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan hasil dan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti tertarik melakukan penelitian di Hotel Adisurya Kediri yang berjudul "Analisis Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Adisurya Kediri".

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan metode penelitian asosiatif kausal. Dengan populasi seluruh karyawan Hotel Adisurya Kediri yaitu berjumlah 30 karyawan. Karena seluruh karyawan digunakan sebagai sampel jadi menggunakan teknik sampling jenuh. Penggunaan sumber data berupa data primer yang berkaitan dengan informasi hotel dan data sekunder dari berbagai sumber, yang kemudian keseluruhan perolehan data diolah melalui program SPSS.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	,816	,361	Valid
	X1.2	,792	,361	Valid
	X1.3	,816	,361	Valid
	X1.4	,792	,361	Valid
	X1.5	,577	,361	Valid
	X1.6	,661	,361	Valid
	X1.7	,661	,361	Valid
	X1.8	,732	,361	Valid
Kompensasi	X2.1	,807	,361	Valid
	X2.2	,774	,361	Valid
	X2.3	,772	,361	Valid
	X2.4	,893	,361	Valid
	X2.5	,920	,361	Valid
	X2.6	,893	,361	Valid
	X2.7	,920	,361	Valid
	X2.8	,839	,361	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	,793	,361	Valid
	X3.2	,899	,361	Valid
	X3.3	,738	,361	Valid
	X3.4	,813	,361	Valid
	X3.5	,646	,361	Valid
	X3.6	,920	,361	Valid
	X3.7	,783	,361	Valid
	X3.8	,920	,361	Valid
	X3.9	,592	,361	Valid
	X3.10	,872	,361	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	,692	,361	Valid
	Y.2	,651	,361	Valid
	Y.3	,806	,361	Valid
	Y.4	,759	,361	Valid
	Y.5	,708	,361	Valid
	Y.6	,759	,361	Valid
	Y.7	,924	,361	Valid
	Y.8	,525	,361	Valid
	Y.9	,694	,361	Valid
	Y.10	,924	,361	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan uji validasi di atas, dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

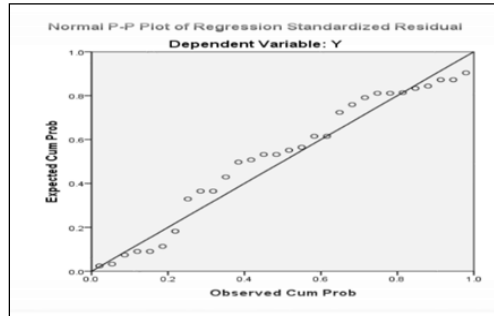
Variabel	Alpha Konstan	Keterangan
Kepemimpinan	,866	Reliabel
Kompensasi	,944	Reliabel
Motivasi Kerja	,934	Reliabel
Kinerja Karyawan	,897	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa pada pengukuran instrumen (kuesioner) semua variabel menghasilkan nilai Alpha konstan  $> 0,60$  maka dinyatakan keempat variabel reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Normal *Probability Plots***

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pengujian normalitas dengan normal *probability plots*, dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi secara merata dalam arah diagonal, dan data berdistribusi normal, memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

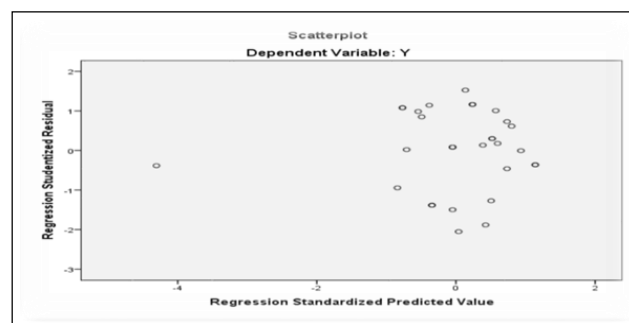
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.273	3.662
	X2	.646	1.549
	X3	.324	3.082

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan uji multikolinieritas, diperoleh hasil menunjukkan toleransi kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja sebesar 0,273, 0,646, 0,324 (lebih besar dari 0,10) dan skor VIF sebesar 3,662, 1,549, 3,082 (kurang dari 10). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan masalah multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: diolah peneliti, 2022

Hasil uji *scatter plot* menunjukkan bahwa titik-titik berada di atas dan di bawah nilai sumbu 0 terdistribusi secara acak dan tidak mewakili suatu pola tertentu. Dapat ditunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini membutuhkan analisis regresi linier berganda untuk memberikan gambaran yang utuh tentang hubungan antara kepemimpinan, penghargaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.500	3.980	
	X1	.385	.208	.347
	X2	.266	.104	.310
	X3	.286	.146	.336

Sumber: diolah peneliti, 2022

Hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan ditunjukkan pada Tabel 4 di atas. Rumusnya adalah  $Y = 10,500 + 0,385 x 1 + 0,266 x 2 + 0,286 x 3$ . Rumusan tersebut dapat ditulis sebagai berikut:

Dari besaran positif dari persamaan regresi linier berganda adalah 10.500. Artinya, karyawan akan berkinerja pada 10.500 jika kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja dianggap konstan.

Koefisien regresi kepemimpinan dengan besaran 0.385, dapat ditentukan apabila variabel bebas lainnya memiliki besaran tetap dan kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.385.

Koefisien regresi kompensasi dengan hasil 0.266, dengan demikian jika kompensasi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.266.

Koefisien regresi motivasi kerja memperoleh hasil sebesar 0.286, maka jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.286.

Hasil koefisien tertinggi pada variabel kepemimpinan sebesar 0,385 yang menunjukkan arah model regresi bernilai positif. Variabel kepemimpinan mempunyai nilai koefisien tertinggi artinya dapat dikatakan kepemimpinan memiliki kontribusi terkuat dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.750	.721	2.62361

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Dari hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan adjusted R-squared sebesar 0,750. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja 75% secara bersamaan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Artinya ada variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan tetapi tidak digunakan dalam penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t Parsial

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>			
	Model	t	Sig
1	(Constant)	2.638	.014
	Kepemimpinan	1.849	.076
	Kompensasi	2.544	.017
	Motivasi Kerja	1.952	.062

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Pada uji-t menunjukkan signifikansi kepemimpinan sebesar 0,076, di atas 0,05. Artinya kepemimpinan berhasil mempengaruhi, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Signifikansi variabel kompensasi adalah 0,17, kurang dari 0,05, Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil signifikansi motivasi kerja adalah 0,62, di atas 0,05. Motivasi kerja berhasil mempengaruhi, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>			
	Model	F	Sig
1	Regression	26.007	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Hasil uji F dengan tingkat signifikansi 0,000, kurang dari 0,05 menjelaskan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

Hasil uji hipotesis parsial, variabel kepemimpinan dapat berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri, namun tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh kenyataan bahwa pemimpin yang melakukan kepemimpinan secara efektif dapat mengarahkan seseorang ke arah yang sesuai dengan tujuannya. Kepemimpinan di Hotel Adisurya Kediri belum memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik, karena membuat keputusan dan memecahkan masalah tanpa mempertimbangkan lingkungan dan fakta dan realitas karyawannya. Dan juga karyawan yang tidak memperhatikan peran kepemimpinan karena meyakini sistem kerjanya sudah memenuhi standar operasional perusahaan.

Berdasarkan pengujian hipotesis parsial, variabel kompensasi dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri. Imbalan itu sendiri merupakan penghargaan atas kontribusi jasa yang diberikan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan senang jika kinerja mereka sangat dihargai oleh perusahaan.

Berdasarkan pengujian hipotesis parsial, motivasi kerja dapat berpengaruh positif, terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri, namun tidak signifikan. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan pendukung yang penting bagi karyawan untuk berhasil. Motivasi kerja Hotel Adisurya Kediri belum mampu menginspirasi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena faktor kepemimpinan Hotel Adisurya dalam memotivasi karyawan untuk bekerja belum dianggap berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang dapat menggerakkan semangat karyawan dalam bekerja juga berbeda-beda, mungkin juga dikarenakan kurangnya pendekatan perusahaan atau seorang pemimpin kepada karyawan untuk mengidentifikasi bagaimana cara memotivasi

karyawan sesuai keinginan dan kebutuhan masing-masing karyawan secara umum belum terlaksanakan, hal tersebut menjadi faktor yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Hasil pengujian hipotesis secara bersamaan kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan dinyatakan sebagai hasil kerja yang menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan yang tinggi tidak terlepas dari faktor kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan. Kemampuan pemimpin dapat mempengaruhi cara karyawan bekerja, dengan fleksibilitas dan arah. Kompensasi juga faktor penting untuk menjaga kinerja karyawan, jadi pertimbangkan kebutuhan karyawan dan memotivasi mereka untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Agar selalu mengembangkan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Adisurya Kediri, namun tidak signifikan, secara parsial dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Adisurya Kediri. Motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri, namun tidak signifikan. Kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Muslih B. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 2012;10:799–810.
- [2] Soedjoko DKH, Meilina R. Implikasi Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), pada Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi* 2019;1:263–270.
- [3] Mulyapradana A. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 2020;4.
- [4] Nuraeni YS, Irawati D. The Effect of Compensation, Motivation, and Work Satisfaction on Employee Performance At Citra Grand Hotel Karawang, *Jurnal Ilmiah Manajemen* 2020;8:244–255.